Meno costi del lavoro e personale felice: *si può*

Giuseppe Ligotti (*)

"Il costo del lavoro è una questione annosa e divisiva: l'Italia si colloca infatti al terzo posto nella classifica dei 36 Paesi Ocse in base al cuneo fiscale, con una differenza media del 47,9% tra costo per il datore di lavoro e retribuzione netta del dipendente (dati Taxing Wages 2019). In sostanza, il personale è di gran lunga la voce di spesa che incide di più sul bilancio aziendale, con un peso che spazia dal 65% al 79%. Esistono però diverse soluzioni per ridurre la spesa del personale o per gestirlo in modo più profittevole. Con soddisfazione per entrambe le parti.

Per gestire il personale in modo efficiente e profittevole, occorre operare su più fronti: 1) analizzare il bilancio per valutare il costo del personale e la sua incidenza sul totale delle voci di spesa; 2) esaminare il sistema organizzativo e l'organigramma dell'impresa; 3) verificare l'allineamento delle retribuzioni alle posizioni ricoperte; 4) formulare alcune ipotesi di intervento, che possono comportare una riorganizzazione interna del lavoro, politiche retributive che comportano sgravi fiscali, politiche di welfare e altre attività; 5) coinvolgere tutti gli attori nella fase di confronto attivo: imprenditori, rappresentanze sindacali e dipendenti. Si tratta di un metodo win-win: garantisce infatti il rispetto dei diritti dei lavoratori e contribuisce a creare maggior senso di appartenenza alla realtà aziendale, riducendo l'assenteismo, aumentando la produttività e contribuendo alla creazione di un clima collaborativo.

(*) Vice Presidente nazionale di Federlavoro, membro del comitato dei sindacalisti d'impresa e della commissione di lavoro per la definizione dei CCNL in Conflavoro PMI

sec solution

Per approfondimenti, leggi il precedente articolo

Metodo win-win

Facciamo un esempio. Il nostro ordinamento prevede, come principio cardine inamovibile, che qualsiasi somma erogata come retribuzione sia ovviamente assoggettata al pagamento di contributi ed imposte. Quello che si può prendere in considerazione sono quindi i beni e i servizi che l'azienda mette a disposizione dei lavoratori.
Un esempio: se un'azienda di sicurezza con oltre 15 dipendenti disponesse un aumento di 200 euro lordi mensili, sosterrebbe un costo annuale di circa 4.100 euro. Una cifra ben lontana da quanto il lavoratore percepirebbe in termini di aumento (che su base annua, al netto di contributi ed imposte, si aggirerebbe sui 2.100 euro). Decidendo invece per una politica di welfare del valore di 200 euro, il dipendente percepirebbe l'equivalente di 2.400 euro e l'azienda sosterrebbe un pari costo di 2.400 euro, con un risparmio netto di 1.700 euro.

Cucire su misura piani di welfare per aggiungere potere d'acquisto al lavoratore e al contempo efficientare le risorse e ridurre i costi aziendali

Il tema sarà trattato a Secsolution Forum Pescara: scorri il programma

Ethos Academy sta organizzando un workshop per i manager d'azienda: per informazioni academy@ethosacademy.it

Anche per piccole realtà

Si potrebbe pensare che politiche di questo genere si attaglino solo a realtà particolarmente dimensionate, che però – produttori, grandi distributori/system integrator a parte – non rappresentano l'ossatura tradizionale delle imprese del comparto sicurezza. Ebbene, non è così. Per fare un esempio recente, ho sviluppato con l'imprenditore di una carpenteria metallica di 9 dipendenti un'interessante politica di welfare imperniata sulla soddisfazione dei dipendenti. Per procedere alla valorizzazione delle misure di welfare aziendale si è tenuto conto di fattori quali l'anzianità aziendale e la mansione ricoperta: a ciascun dipendente è stato chiesto quali beni e/o servizi ritenessero fondamentali per la loro famiglia. La politica intrapresa ha soddisfatto il personale non solo per quanto materialmente ricevuto, ma anche per l'apprezzamento loro dimostrato quali componente attiva del processo aziendale.